

## இலாபம் இல்லை என்றாலும் ஊதிய மாற்றம் சாத்தியமே !

பொதுத் துறை அதிகாரிகளுக்கான மூன்றாவது ஊதியக்குழுவை 09-06-2016 ல் மத்திய அரசு அமைத்தது. விரும்பத்தக்க, சாத்தியமான, முடிந்தஅளவுக்கு என்ற ஏகப்பட்ட வரையறைகளுடன் ஏற்புடைய சம்பள விகித மாற்றங்களைத் தரவும்; அதுவும் பரிந்துரைக்கும் சம்பள உயர்வு எந்த அளவு அதிகாரிகளின் திறமையை, நிறுவனத்தின் உற்பத்தியை/ இலாபத்தை அதிகரிக்கும் என்பதோடு இணைத்து பரிந்துரையை வழங்கக் குழுவுக்கு வழிகாட்டுதல் தரப்பட்டது. குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் சதீஷ் சந்திரா தலைமையிலான 3வது சம்பளக்குழு தனது அறிக்கையை 21-11-16 ல் தந்தது. இருட்டில் வைக்கப்பட்ட அறிக்கை இரண்டு மாதங்களுக்குப் பிறகே 2017 ஜனவரி 27 ல் பொதுப் பார்வைக்கு வந்தது.

15 சதவீத உயர்வு, அதுவும் லாபம் ஈட்டும் கம்பெனிகளுக்கு மட்டுமே. மேலும், 'வரி கட்டுவதற்கு முன் ஈட்டிய லாபம்' (Profit before tax – PBT ) எனும் கம்பெனியின் நிதி நிலைமை மீது, ஊதிய உயர்வு ஏற்படுத்தும் தாக்கம் என்பதை இணைத்தே பரிசீலிக்க வேண்டும் என்ற கன்டிஷனுக்கு உட்பட்டு. இத்தனையும் பார்த்து கம்பெனியால் ஊதிய உயர்வு வழங்க இயலும் (AFFORDABILITY) என்பதும் கம்பெனியின் முந்தைய மூன்று ஆண்டுகளின் PBT அம்சத்தோடு இணைத்தே பரிசீலிக்க வேண்டுமாம்.

சரி, முழுமையான 15 சதவீத ஊதிய உயர்வு கொடுத்து விடலாமா? இல்லை, அதுவும் PBT தொகையின் 20 சதமான மேல் எல்லைக்கு உட்பட்டதாக மட்டுமே இருக்கலாம். உதாரணத்திற்கு, வரிக்கு முந்தைய ஒரு கம்பெனியின் இலாபம் 1000 கோடி என்றால், அதன் ஊழியர்களுக்கான 15 சதவீத உயர்வு என்பது ( PBT இலாபமான 1000 கோடியில் 20 சதமான) ரூபாய் 200 கோடிக்கு அதிகமாக முடியாது. அதன் பொருள் யாதெனில், சம்பள உயர்வுச் செலவை அதிகமாகாமல் 20 சதத்திற்கு உட்படுத்தும் போது உண்மையான சம்பள உயர்வு என்பது அறிவிக்கப்பட்ட 15 சதத்திற்கு மாறாக 10, 5 ஏன் ஜிரோ சதவீதமாகக்கூட அமையலாம். சதீஷ் சந்திரா குழு தனக்குத் தரப்பட்ட வழிகாட்டல் குறிப்புகளின் எல்லையை மீறி விட்டது. பொதுத்துறை கம்பெனியால் தர இயலக் கூடிய சம்பள உயர்வைத் தேவையில்லாமல் PBT இலாபத்தோடு முழுமையாக முடிச்சு போட்டுவிட்டார்.

அது மட்டுமா, அதிகாரிகள் அல்லாத ஊழியர்களின் ஊதிய மாற்றப் பிரச்சனையிலும் தேவையில்லாமல் மூக்கை நுழைத்து இருதரப்புப் பேச்சு வார்த்தையையே அர்த்தமற்றதாக்கி விட்டார். இது மிகவும் துரதிருஷ்டமானது.

குழுவின் சிபார்சு யாதெனின், ஊழியர்களின் சம்பள மாற்றம் அதிகாரிகளின் சம்பள மாற்றக் கொள்கைகளோடு எந்தவிதத்திலும் முரண்படக் கூடாது; எத்தனை ஆண்டுகளுக்கு ஒருமுறை மாற்றம் என்ற கால வரையறை அதிகாரிகளுக்கு நிர்ணயிக்கப்பட்டதைவிட குறைவாக இருக்கக் கூடாது. இதன் காரணமாக பல்லில்லாத, எந்த அதிகாரமும் இல்லாத சம்பள மறுநிர்ணயக் குழு ஒன்றை BSNL நிர்வாகம் 2016 டிசம்பர் 26 ல் அமைத்துள்ளது. அந்தக் குழுவால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட எந்தச் சங்கத்தையும் இருதரப்புப் பேச்சு வார்த்தைக்கு அழைக்க முடியாது, அத்தகைய அதிகாரம் ஏதும் தரப்படவில்லை. மேலும் DPE (Dept of Public Enterprises) இலாக்காவின் தேவையான வழிகாட்டல் உத்தரவு வெளியிடப்படாததால் ஊழியர்களுக்கான குழுவானது கொள்கைக் குறிப்புகள் (terms of reference) ஏதுமின்றி செய்வதறியாது நிற்கிறது. நமது NFTE சங்கம் 8 வது சுற்றுப் பேச்சுவார்த்தைக்கு அடிப்படையான DPE வழிகாட்டல் வெளியிடப்பட பலவகையிலும் போராடுகிறது.

ஏழாவது சுற்றுப் பேச்சு வார்த்தைக்கு முன்பு — நட்டமடைந்த நிறுவனங்களுக்கும் கூட — நாம் சாதகமான DPE வழிகாட்டல் பெற்றோம். அது 2006 நவம்பர் 9 தேதி வெளியிடப்பட்டது. இப்போதும் அத்தகைய DPE உத்தரவு நமக்குத் தேவை.

அன்றைய DPE வழிகாட்டல் இவ்வாறு இருந்தது “ சம்பள மாற்றம் உத்தேசிக்கப்பட்ட ஆண்டிற்கு முந்தைய மூன்று நிதி ஆண்டுகளில் நிகர நட்டம் அடைந்த மத்திய பொதுத்துறை நிறுவனங்களும் கூட (CPSEs) தனது ஊழியர்களுக்குச் சம்பள உயர்வு தரலாம். (i) அத்தகைய சம்பள உயர்வால் ஏற்படும் மொத்தச் செலவிற்கு நிதியை எப்படித் திரட்டப் போகிறோம் என்ற திட்ட வரைவை சம்பந்தப்பட்ட நிர்வாக அமைச்சரகம் மற்றும் நிர்வாக இலாக்காவிற்கு அந்த நிறுவனங்கள் அளிக்க வேண்டும்; மேலும், (ii) நட்டமடைந்த அந்த நிறுவனங்கள் BIFR ( Board for Industrial and Financial Reconstruction) தொழில் மற்றும் நிதி மறுகட்டமைப்பிற்கான போர்டு (அல்லது) BRPSE ( Board for Reconstruction of Public Sector Enterprises ) பொதுத்துறை நிறுவனங்களின் மறுகட்டமைப்பிற்கான போர்டு முதலிய அமைப்புகளின் பரிசீலனைக்கு அனுப்பப்பட்டிருக்கக் கூடாது.

(iii) நலிவடைந்த / தொடர் நடட்டத்தைச் சந்தித்துவரும் நிறுவனங்கள் மறுகட்டமைப்பு பரிசீலனைக்காக BRPSE போர்டுக்கு அனுப்பப்பட்டிருந்தாலும் அந்த நிறுவனங்களின் சம்பள மாற்றம் BRPSE போர்டின் இறுதி சிபார்சுகளின் முடிவைப் பொறுத்தே அமையும்”

DPEன் 7 வது சுற்றுப் பேச்சுவார்த்தையில் மேலே சுட்டிக்காட்டிய வழிமுறையில் நடட்டமடையும் நிறுவனங்களும் , வரைமுறைகளுக்கு உட்பட்டு, சம்பளஉயர்வு தர முடிந்தது. ஆனால், BSNLபோல நலிவடைந்த நிறுவனங்களுக்கு அத்தகைய எந்த நிவாரணத்தையும், வழிகாட்டல் நெறிமுறைகள் இருந்தும், 3வது சம்பளக்குழு சிபார்சாக அளிக்காதது துரதிருஷ்டமே.

இந்த நிலையில் BSNL நிர்வாகம் எடுத்துள்ள நிலைபாடு போற்றி வரவேற்கத்தக்கது. ஊழியர்களுக்கு 15 சதவீத ஊதிய உயர்வு ( சலுகைகள் படிகளில் உயர்வின்றி ) அளித்திட அரசின் நிர்வாக அமைச்சரகம் மற்றும் DPE-ன் அனுமதியைக BSNL நிர்வாகம் கோரி உள்ளது. ஏற்படக்கூடிய கூடுதல் செலவுகளுக்கான மதிப்பீடு மற்றும் எப்படி எதிர்கொள்வதென்ற திட்ட வரையறையையும் தந்துள்ளது.

நட்டம் தொடரும், நலிவடையும் என்ற பெயரில் அல்லது இலாபம் இல்லை என்ற பெயரில், அமைச்சரவையின் ஒப்புதலுக்குப் பிறகும், BSNL அதிகாரிகளுக்கு ஊதிய மாற்றம் மறுக்கப்படும் என்றால், அது ஊழியர்களின் சம்பள மாற்ற இருதரப்புப் பேச்சுவார்த்தையை நிச்சயம் கடுமையாகப் பாதிக்கும்.

எனவே, அரசிடமிருந்து வரும் எந்தத் தாக்குதலையும் எதிர்கொள்ள, நமது மத்திய சங்கம் தன்னால் இன்ற அனைத்து வகைகளிலும் எல்லா சங்கங்களையும் ஒன்றிணைக்க முயன்று வருகிறது. போராட்டம் தவிர்க்க முடியாதது.

நாம் மிகவும் எச்சரிக்கையாக விழிப்புடன் இருக்க வேண்டிய நேரம். இரண்டு இலட்சம் ஊழியர்கள் அதிகாரிகளின் நலனைக் காத்திட நாம் தயாராக இருக்க வேண்டும். அனைத்து இயக்கங்களையும் ஏன் நேரடி நடவடிக்கையாக கடுமையான வேலைநிறுத்தம் போன்ற இயக்கங்களிலும் அனைவரும் முழுமையாக பங்கேற்போம்! களம் காண்போம்! வெற்றி குவிப்போம்!